



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO (ULP) SUNGGUHMINASA

*The Influence of OF Training On Employee Performance On PT. PLN Persero (ULP)
Sungguhminasa* **MUH. REZA RESKY ABDULLAH**

Makassar, Indonesia

Email: reskyresa@gmail.com

ABSTRACT

Muh Reza Resky Abdullah (2020), THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) ULP Sungguminasa . Guided by **Chalid Imran Musa** and **Abdi Akbar Idris**.

This research aims to find out how the effect of training on employee performance on PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa. The number of samples used as many as 63 people using saturated sampling. Data collection is done using observation methods and questionnaires. Technical data analysis used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results of this study showed that The Training Variable (X) has a positive and significant influence on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa.

Keywords: **Training, Employee Performance.**

ABSTRAK

Muh Reza Resky Abdullah (2020), PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP Sungguminasa . Dibimbing Oleh **Chalid Imran Musa** dan **Abdi Akbar Idris**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 orang menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan (X) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa.

Kata Kunci: **Pelatihan, Kinerja Karyawan.**



PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dijamin globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) . Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kehadiran banyak pengusaha asing ke Indonesia merupakan sinyal bahwa kebutuhan akan SDM yang memiliki kompetensi merupakan suatu hal yang tidak bias ditawarkan lagi. Kesadaran akan paradigma tersebut telah banyak membawa organisasi yang berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi begitupun dengan PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil.

Mengetahui bagaimana kinerja karyawan secara individu maupun secara kelompok maka perlu dilakukan sebuah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu metode forma untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006 : 78).

PT. PLN (Persero) juga tak luput dari masalah pentingnya dilakukan pengembangan untuk para pegawai dengan cara pelatihan . Fenomena

yang terjadi pada PT. PLN (Persero) yaitu meningkatnya jumlah masyarakat maka semakin besar pula permintaan distribusi listrik dan berkaitan dengan hal tersebut maka keluhan masyarakat juga semakin meningkat seperti pemadaman listrik, calo pemasangan listrik karna lambatnya pelayanan dalam pemasangan saluran baru maupun perbaikan instalasi kabel yang rusak, serta kurangnya personil yang terlatih yang dapat dilihat dari masih adanya karyawan masih menunggu perintah dalam mengerjakan pekerjaannya serta masih sering terdapat pekerjaan yang tertunda .

Pelatihan itu sendiri merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan terhambat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Sinaga 2010:211) “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku relative singkat dengan metode yang



mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang". suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2011:44). Dari beberapa pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai, disiplin dan sikap pada keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara 2012:9) "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Hasibuan 2012:34) "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". sedangkan Menurut (Sagala 2011) menyatakan: "Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil.

METODE

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses

menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:58).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi sebagai variabel bebas (*independen*) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (*dependen*).

Variabel bebas (*independen*) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dengan simbol X, sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dengan simbol Y.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 21 dengan menghitung skor motivasi dan prestasi kerja. Hasil penghitungan skor kemudian dikategorikan menjadi 5 yaitu Sangat Puas/Sangat Setuju (5), Puas/Setuju (4), Setuju/Puas (3), Tidak Puas/Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Puas/Sangat Tidak Setuju (1). Selanjutnya untuk menguji motivasi terhadap prestasi kerja, maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

Pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Mangkuprawira (2009) melihat pentingnya sumber daya manusia saat ini bagi dunia usaha terutama pada era persaingan global demi meningkatkan kinerja karyawan, maka pelatihan adalah mutlak bagi suatu perusahaan agar dapat mengembangkan karir dan kinerja karyawan. Pemberian program pelatihan yang efektif akan



dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Pernyataan mengenai pelatihan yang mendapat tanggapan cenderung setuju yang paling dominan (50,8% responden) adalah materi pelatihan yang diberikan selalu terbaru. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa setuju bahwa materi yang diberikan selalu yang terbaru. Dengan adanya pelatihan maka para karyawan mendapatkan pengalaman dan pembelajaran yang berharga mengenai pekerjaan dan tugas masing-masing yang dibebankan perusahaan kepada mereka. Dengan adanya pelatihan juga dapat meminimalisir kesalahan kerja yang mungkin dilakukan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa.

Namun ada sebagian karyawan yang cenderung tidak setuju dengan pernyataan yang ada mengenai pelatihan. Pernyataan mengenai pelatihan yang mendapat tanggapan cenderung tidak setuju yang paling dominan (7,9% responden) adalah "Materi yang diberikan bermanfaat bagi pekerjaan saya", hal ini dapat dilihat bahwa ada sebagian karyawan yang menganggap bahwa materi pelatihan yang diberikan kurang bermanfaat bagi pekerjaan mereka.

Berdasarkan variabel Pelatihan pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima sehingga variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan : pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis secara

kuantitatif. Menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Maka hipotesis diterima. Sehingga semakin sering PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa memberikan pelatihan, Maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

GAMBARAN UMUM KARAKTERISTIK RESPONDEN

penelitian yang telah dilakukan dan data yang diolah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 responden. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden terdapat 4 karakteristik responden yakni jenis kelamin, usia tingkat Pendidikan, lama bekerja..

Responden terbanyak menunjukkan bahwa dari 63 responden, terdiri dari laki-laki 43 orang atau 68% dan perempuan terdiri dari 32 orang atau 27,5%. Dari data tersebut diketahui bahwa pegawai PT. PLN (Persero) ULP Sungguhminasa mayoritas laki-laki.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian secara simultan (Uji F), didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

harus selalu mempertahankan dan meningkatkan program Pelatihan yang diberikan atau secara terus menerus bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau dengan orang yang lebih handal dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti pelatihan dengan memberikan sedikit modifikasi dan dapat memperkuat teori pendukung penelitian ini, agar hasil penelitian lebih optimal. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya kiranya bisa menambah variabel selain pelatihan



agar lebih memahami variabel- variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Andesta, Indri Dyastuti. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi.2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Graha Ilmu : Yogyakarta.

B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks

Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Ghozali Imam. 2010. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Idzni, Amajida Nurul. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. BANK SUMUT Kantor Pusat Medan. Mangkunegaraa, Anwar.

(2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung

Mudrajad Kuncoro, (2013). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

Noviantoro, 2009, Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk. Medan. Skripsi, USU repository.

Robbins, Stephen P. 2011. *Prilaku Organisasi*. Edisi kedelapan. Jilid kedua. Jakarta : Prenhallindo.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung. Usman, 2011. *Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta Timur.

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Veithzal Rivai. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

Veitzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.